

# 令和8年度 佐賀労働局行政運営方針



写真提供 佐賀県観光連盟

ひと、暮らし、みらいのために



## 佐賀労働局

労働基準監督署 公共職業安定所

## 目次

---

第1	労働行政を取り巻く情勢等	・・・	2
I	県内の雇用情勢	・・・	2
II	佐賀労働局における行政課題	・・・	3
第2	令和8年度の主な重点施策		
I	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用 労働者への支援	・・・	4
II	企業と求職者のマッチングの推進	・・・	7
1	ハローワークによるマッチングの推進、人材確保の 支援	・・・	7
III	個人がキャリアを選択できる環境の整備	・・・	8
1	リ・スキリングによる能力向上支援	・・・	8
2	労働市場の見える化の促進	・・・	10
IV	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	・・・	11
1	多様な人材の活躍促進	・・・	11
2	女性活躍推進に向けた取組促進等	・・・	13
3	総合的なハラスメント対策の推進	・・・	14
4	仕事と育児・介護の両立支援、魅力ある職場づく りの推進	・・・	15
5	安全で健康に働くことができる環境づくり	・・・	17

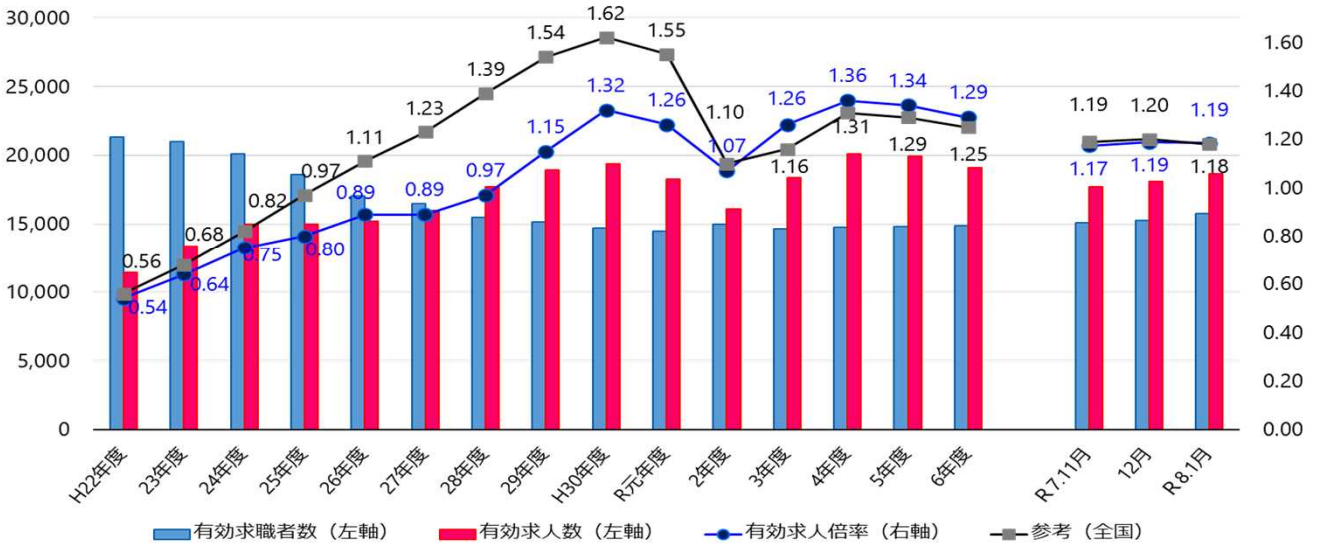
# 第1 労働行政を取り巻く情勢等

## I 県内の雇用情勢

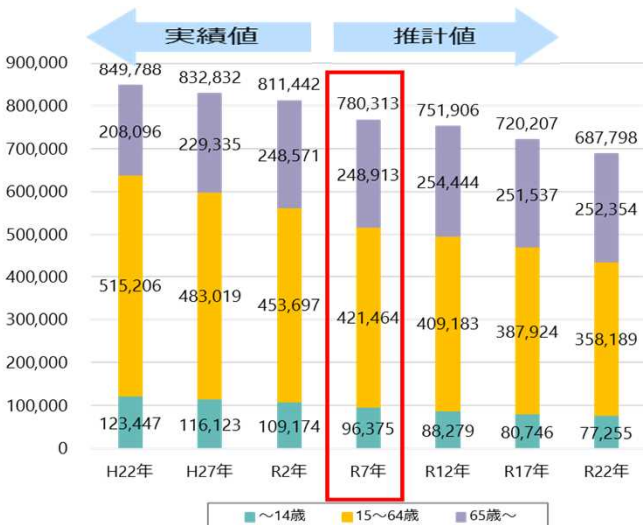
佐賀県の雇用情勢については、少子高齢化の進展による15歳から64歳までの生産年齢人口が急激に減少する中、有効求人倍率（求職者1人当たりの求人数）が1.2倍前後で推移しています。求職者にとっては求人が多く、仕事探しがしやすい状況にありますが、企業にとっては、人材確保が困難な状況になっています。

求職者数については、県全体でみると横ばい傾向にありますが、特に就職や進学を機とした若者の県外流出が見られます。求職者の態様をみると、物価上昇の影響により、就労ブランクのある年金受給者が求職登録を行うケースが増加するなど、高齢者の割合が増加するとともに、賃上げの機運の高まりや求人が多い状況を踏まえ、より良い条件での就職を希望し、応募や就職に慎重な者が増加しており、求人職種と求職者の希望職種のミスマッチも相まって、マッチングが難しくなりつつあります。

### 佐賀県の有効求人倍率の推移



### 佐賀県の人口の推移及び将来推計



出所：令和2年までは佐賀県「国勢調査」、令和7年は佐賀県「推計人口（R8.1.1現在）」、令和12年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

### 県内の職業別求人・求職状況



※数値は常用フルタイム。主な職種を抜粋。  
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

## II 佐賀労働局における行政課題

佐賀労働局は、地域における総合労働行政機関として、物価上昇を上回る賃金上昇の継続、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保などの諸施策について、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって推進します。

### 1 賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

- ・「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）（\*）を踏まえ、最低賃金引上げへの対応を含め、関係機関と連携し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要
- ・雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた処遇改善及び年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりへの支援が必要

\* 適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく。

（中略）「重点支援交付金」を活用した地方公共団体による、賃上げを行う中小企業・小規模事業者に対する地域の実情に合った支援を後押しする

### 2 企業と求職者のマッチングの推進、人材確保及びリ・スキリングによる能力向上支援

- ・人材確保が困難な状況が続く中、特に中小企業、中でも医療・介護・保育分野の人材確保に向けて、求人充足のための積極的な助言・提案、多様な人材の活躍促進、労働条件や就業環境の改善提案などを通じた能動的な支援が必要
- ・求職者それぞれの態様や状況を踏まえ、適性や能力に応じた職業に就くことができるよう、より一層の就職支援の取組が必要
- ・リ・スキリングによる能力向上支援や労働市場情報の見える化に取り組み、労働者が意欲と能力に応じて活躍できる環境の整備等が必要

### 3 女性活躍推進、総合的なハラスメント防止対策、仕事と育児・介護の両立支援

- ・男女間の賃金差異は依然として大きく、女性管理職割合も国際的には低い水準であり、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進の取組の一層の促進が必要
- ・職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、総合的なハラスメント防止対策の一層の推進、改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けた改正内容の周知が必要
- ・男性の育児休業取得率を令和12年までに85%にする政府目標の達成に向け、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等による仕事と育児・介護の両立支援の取組の促進が必要

### 4 安全で健康に働くことができる環境づくりの支援

- ・誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠。取引慣行など個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られることから、事業者、労働者等に対して、時間外労働の上限規制の周知・広報の推進や丁寧な相談・支援が必要
- ・中長期的にみて増加傾向にある管内の労働災害の傾向を踏まえ、災害の傾向や災害多発業種の災害発生状況を分析の上、的確な災害防止対策に取り組むことが必要
- ・労災保険給付の長期末決事案は、減少傾向にあるが、引き続き被災労働者の迅速かつ公正な保護を図るための適正な給付の実施に向けた取組が必要

## 第2 令和8年度の主な重点施策

### I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

#### ■賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

- 企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用できるよう、中小企業等の生産性向上、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について、きめ細かな情報提供を行います。
- 「働き方改革推進支援センター」と連携し、個別相談やセミナーの活用を促すことに加えて、金融機関、「生産性向上支援センター」等の様々な支援機関とも連携して、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取組を実施します。
- 内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を事業主に周知するなど、価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

#### 令和8年度 賃上げ支援助成金パッケージ（抜粋）

##### 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

###### 【業務改善助成金】

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 助成率区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、対象事業者の拡充

###### 【働き方改革推進支援助成金】

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

- 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

###### 【人材開発支援助成金】

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- 事業展開等リスキリング支援コースにつき、訓練終了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることができる機器・設備等を購入した場合の助成を新設（中小企業のみ対象）

##### 非正規雇用労働者の処遇改善

###### 【キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

- 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置を創設

## ■ 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情、これまでの審議状況を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう、佐賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- 改定された最低賃金については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

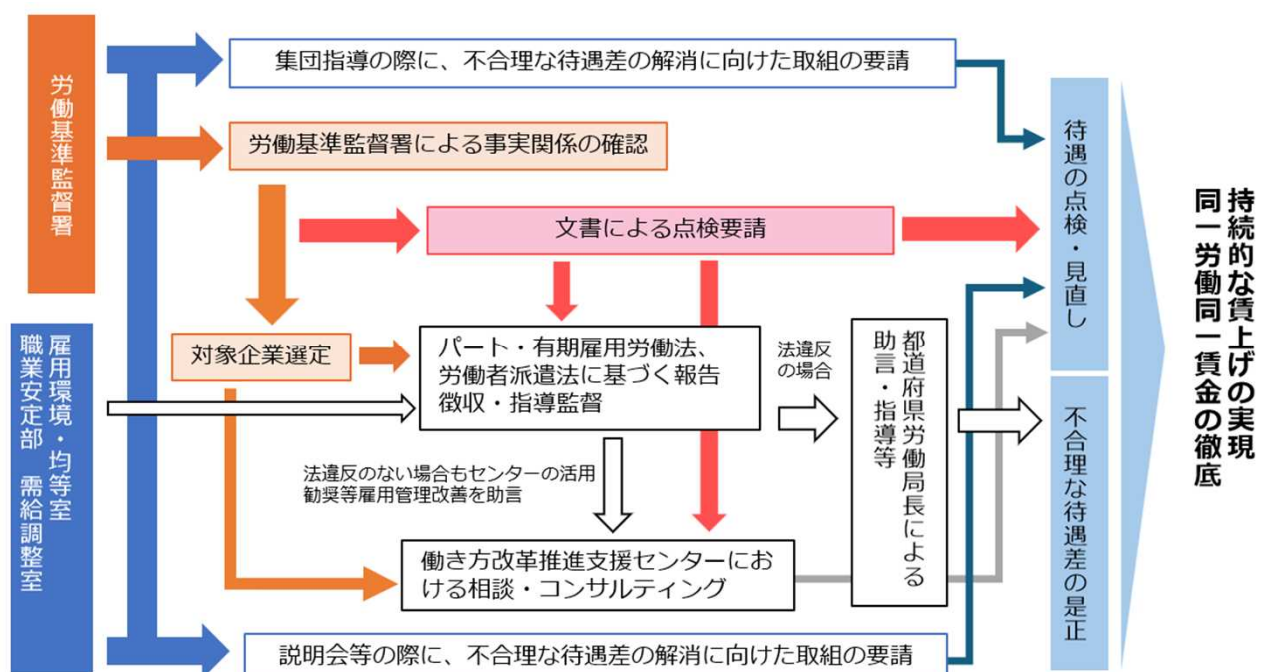
最低賃金の種類		1時間	効力発生日
佐賀県（地域別）最低賃金		1,030円	令和7年11月21日
特定（産業別）	一般機械器具製造業関係	(1,010円)	(令和6年12月20日)
	電気機械器具製造業関係	(996円)	(令和6年12月19日)
	陶磁器・同関連製品製造業	(957円)	(令和6年12月21日)

※令和7年11月21日以降は全ての産業で1時間1,030円が適用されます。

## ■ 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 監督署による定期監督・集団指導等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を実施します。
- 基本給・賞与について、正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、支援策の周知や働き方改革推進支援センターの活用など、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

### 【監督署との連携による報告徴収等の実施の取組】



■ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

○非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするための「短時間労働者労働時間延長支援コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

【キャリアアップ助成金 正社員化コースほかの概要】

コース名	助成対象	助成内容（1人当たり）					
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化する	有期雇用労働者を正社員化した場合 重点支援対象者 80万円（大企業60万円） 重点支援対象者以外 40万円（大企業30万円）					
賃金規定等改定コース	賃金規定等の増額改定により有期雇用労働者等の賃金を引き上げる	3%以上4%未満	4万円（大企業2.6万円）				
		4%以上5%未満	5万円（大企業3.3万円）				
		5%以上6%未満	6.5万円（大企業4.3万円）				
		6%以上	7万円（大企業4.6万円）				
短時間労働者労働時間延長支援コース	(1年目の取組) 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合（1人当たり）  (2年目の取組) 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合（1人当たり）	1年目	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業 50万円	中小企業 40万円	大企業 30万円
			①5時間以上				
			②4時間以上5時間未満	5%以上			
			③3時間以上4時間未満	10%以上			
		④2時間以上3時間未満	15%以上				
		2年目	①労働時間をさらに2時間以上延長		25万円	20万円	15万円
②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用							

## II 企業と求職者のマッチングの推進

### 1 ハローワークによるマッチングの推進、人材確保の支援

#### ■ハローワークにおける求職者支援・求人充足サービスの充実

○ハローワークが公的職業紹介機関として求職者・求人者から求められる役割・機能を果たせるよう、求職者の態様や状況に応じた就職支援により一層取り組むとともに、昨今の人手不足感が強まっている状況を踏まえ、魅力ある求人票の作成、求人条件緩和に関する提案・助言、事業所情報の収集を積極的に行い求職者に情報提供するなど、人材確保に困難を抱える求人事業所に寄り添った求人充足サービスをよりいっそう充実させ、求職者と求人のマッチングを促進します。

#### ■人材不足分野への対応

- 医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野の人材不足分野のマッチング支援を強化するため、人材確保協議会の場合も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、ハローワーク佐賀の「人材確保対策コーナー」及び各ハローワークにおいて、重点的なマッチング支援を実施します。
- 特に、医療・介護・保育分野の人材確保については、国民生活の喫緊の課題であるとの認識の下、その支援に積極的に取り組むこととし、各ハローワークからのアウトリーチによる求人充足支援の強化を図るとともにマッチング機能を強化します。
- 事業主等による雇用管理改善等の取組に対して助成する「人材確保等支援助成金」や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の活用を図ることと、職場定着等を促進します。



【医療・福祉の就職フェア】



【保育のおしごとフェア】

#### ■SNSを活用した情報発信・情報提供の推進

○求職者がハローワーク等が実施する就職活動に役立つ情報にアクセスしやすくするLINEや、労働局等が実施するイベント情報や新規施策を発信する職業安定部公式Xの登録を促進し、求職者や企業等に対する情報発信・提供を推進します。



#### ■地域雇用の課題に対応する地方公共団体等との連携

○佐賀県、佐賀市、鳥栖市と締結した「雇用対策協定」等に基づき、地方自治体や地域の関係機関等と一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を推進するとともに、佐賀市、多久市、唐津市、鳥栖市と連携して設置した職業紹介窓口におけるサービスをより一層推進します。



## 1 リ・スキリングによる能力向上支援

### ■ 労働者の学び・学び直しの支援の促進

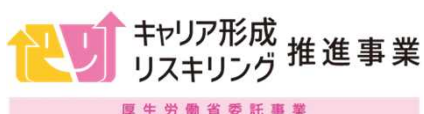
- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年10月から給付率を引き上げる拡充を行ったところ、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、この拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施し、活用を促進します。
- 改正雇用保険法等により令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について、様々な機会を捉えて周知を図ります。
- 地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定や教育訓練給付の指定講座の拡大に取り組みます。
- 正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練が令和8年度より実施されるため、当該訓練の周知を図り活用を促進します。

【教育訓練給付制度の概要】 ※下線は令和6年10月の拡充部分。

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付	一般教育訓練給付
対象講座	特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練	特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練	左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練
本体給付	受講費用の50% (年間上限40万円)	受講費用の40% (年間上限20万円)	受講費用の20% (年間上限10万円)
資格取得等した場合	+20% (年間上限16万円)	<u>+10% (年間上限5万円)</u>	-
賃金が上昇した場合	<u>+10% (年間上限8万円)</u>	-	-
最大給付率	受講費用の80% (年間上限64万円)	受講費用の50% (年間上限25万円)	受講費用の20% (年間上限10万円)

### ■ 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援

- 労働者の主体的なキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、県内の業界団体や教育訓練機関等の意見を踏まえつつ、「佐賀キャリア形成・リスキリング支援センター」と連携し、県内の各ハローワークに常駐・巡回で設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントによる相談支援を行います。



佐賀キャリア形成・リスキリング支援センター  
ホームページ



厚生労働省委託事業

## ■ 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

- デジタル分野の公的職業訓練について、デジタル分野の資格取得を目指すコース、企業実習付きコースや「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置を活用して、訓練コースの設定促進を図ります。
- ハローワークにおいて、適職に就かせるために訓練受講が必要と認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図り、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

## ■ 非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

- 雇用保険を受給できない、非正規雇用労働者の方などが安定した職業への就職に必要な技能及び知識を習得できるよう、求職者支援制度の活用促進を図るとともに、受講後の効果的な就職支援に取り組みます。

## ■ 人材開発支援助成金による企業における人への投資の促進

- 企業が雇用する労働者に対し教育訓練を実施することを支援するため、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスティング支援コース」を中心に、積極的な活用勧奨に取り組みます。
- 令和8年4月に、中高年齢者のための訓練助成や設備投資助成の新設、また、教育訓練休暇に対する助成メニューの見直しが行われることから、企業内での人材育成支援につながるよう、周知・活用勧奨に取り組みます。



### 【人材開発支援助成金のコース例】

コース名	対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
		中小企業	大企業	中小企業	大企業
人への投資促進コース (定額制訓練メニュー)	サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
		(+15%)			
事業展開等リスティング支援コース	新規分野や社内のDX化やGX化のための訓練	75%	60%	1,000円	500円

※括弧内は賃金上昇時の加算。

### 【新設・見直しの概要】

拡充・見直し	内容	助成率・助成額
人材育成支援コースにおいて中高年齢者実習型訓練の新設	中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得するための訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	45歳以上を対象とした、oFF-JTとOJTを組み合わせた訓練が対象 ・経費助成率：60(45)% ・賃金助成：800(400)円/時・人 ・OJT実施助成：10(9)万円/人
事業展開等リスティング支援コースにおいて設備投資助成の新設	訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識および技能を活用し生産性向上を図ることの出来る機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成 (※中小企業のみ対象)	購入費用の50% (受講者数に応じて上限設定(最大150万円))
教育訓練休暇等付与コース等の見直し	【教育訓練休暇等付与コース】 制度導入・適用計画期間(3年)を緩和し、休暇取得後速やかに申請可能 【長期教育訓練休暇制度】 休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代手当等を助成対象に追加 (※中小企業のみ対象)	

## 2 労働市場の見える化の促進

### ■ 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

- 仕事を探す方が仕事や企業の職場情報などに容易にアクセスできるよう、「job tag（職業情報提供サイト）」及び「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の周知を行い、利活用の促進、県内企業の職場情報の登録を進めます。
- 若者の採用・育成の取組が優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」の活用を促進します。



## IV 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

### 1 多様な人材の活躍促進

#### ■ 若者・新規学卒者への就職支援

○佐賀県と連携し、経済団体や企業に対し新規学卒者等の積極的な雇用に関する働きかけを行うとともに、若者や新規学卒者等に対し、佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワークSAGA）、ジョブカフェSAGA、さが若者サポートステーションの3機関が連携した若年者就労支援施設「ユメタネ」における支援内容等の周知に取り組みます。

また、「ユメタネ」を中心に、学校等と連携しつつ巡回相談や各種セミナーの実施及び担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施します。



若年者就労支援施設「ユメタネ」



「ユメタネ」紹介動画

#### ■ 就職氷河期世代を含む中高年層へむけた就労支援

○ハローワーク佐賀に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

#### ■ 高齢者の就労による社会参加の促進

○70歳までの就業機会の確保等に向けた環境整備

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部の70歳雇用推進プランナーと連携して、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

21人以上の企業の就業確保措置の実施状況



○ハローワークの生涯現役支援窓口などによるマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク佐賀、唐津、鳥栖に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施します。

○シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢人口が増加傾向にある中、高齢求職者の多様なニーズに対応するため、（公社）佐賀県シルバー人材センター連合会と連携し、ハローワークにおいて臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢求職者にはシルバー人材センターの誘導も行う等、シルバー人材センターの活用を促します。

■ 障害者の就労支援



○障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月からの除外率の引下げに加え、令和8年7月には法定雇用率の更なる引上げが行われる予定であり、雇用率未達成企業等が増加する可能性があることから、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業等へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。

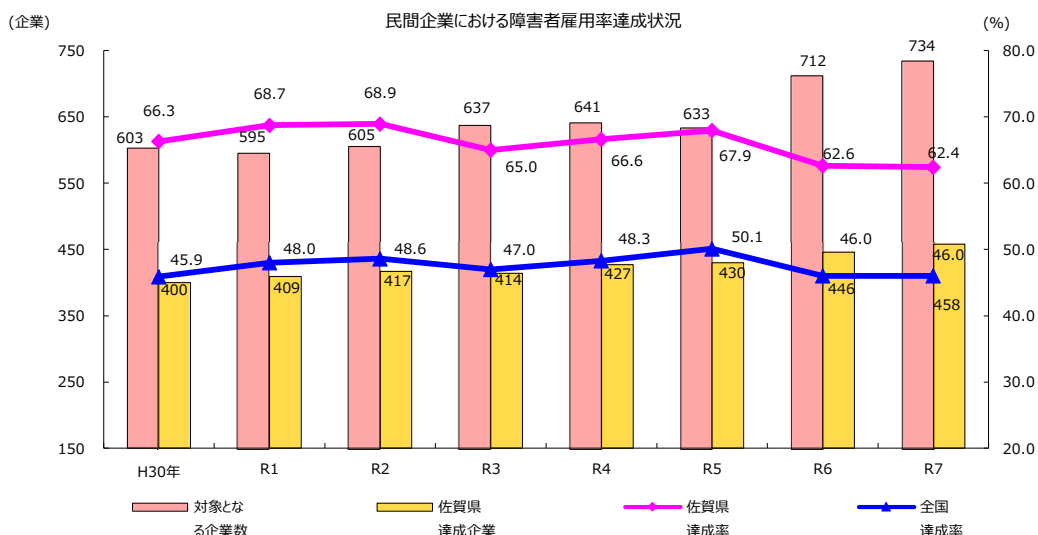
また、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。

○精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

佐賀県と連携し、経済団体や企業に対し障害者の雇用促進に関する働きかけを行うとともに、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門の担当者などにより多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。

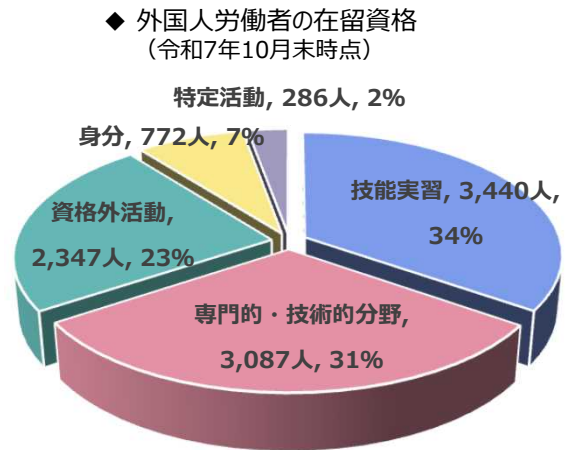
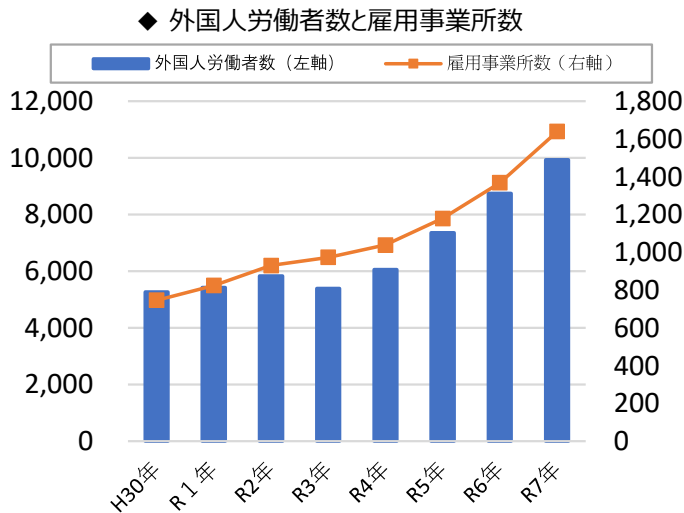
○職業訓練の受講推進

障害者が企業の発展に寄与する人材として、やりがいを持って働き続けることが図られるよう、障害者の職業訓練に係る周知をハローワークにおいて行います。



## 外国人労働者の雇用管理改善

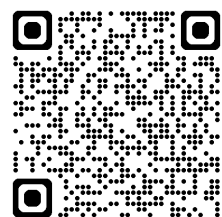
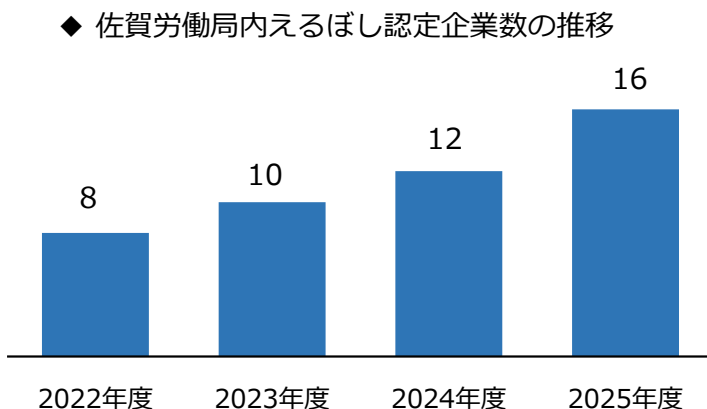
- 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワークによる事業所訪問や、労働局による事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。
- 佐賀県と連携して、事業主や外国人労働者に対する施策情報の発信に取り組みます。



## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 女性活躍推進法・男女雇用機会均等法の履行確保に向けた取組等

- 男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、令和8年4月から改正される女性活躍推進法の履行確保に向けた取組を行います。
- 令和8年4月から常時雇用する労働者数が101人以上の事業主については男女間賃金差異及び女性管理職比率に係る情報公表が義務付けられたことから、確実な情報公表に向けた取組を行います。また、公表に際しては「女性活躍推進企業データベース」の利用促進を図ります。
- 女性活躍推進の先進的取組企業に対するえるぼし認定について、取得促進に向けた取組を行います。



女性活躍推進法特集ページ↑

## ■子育て中の女性等に対する就職支援

○子育て中の女性等を対象としたハローワーク佐賀及び鳥栖のマザーズコーナーを中心に、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援や、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保に取り組むとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を実施します。



マザーズコーナー

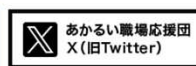
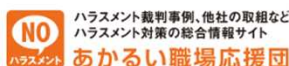


キッズスペース



## 3 総合的なハラスメント対策の推進

- 職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を実施する等により法の履行確保を図ります。
- カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが令和8年10月1日から事業主の義務となることから、改正内容が労使に理解されるよう周知に取り組みます。
- 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。
- ハラスメント防止に向けては、ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」等の積極的な活用により、企業の取組を促します。



## 4 仕事と育児・介護の両立支援、魅力ある職場づくりの推進

### ■仕事と育児・介護の両立支援

- 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置や、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知等、改正育児・介護休業法の内容についての周知徹底、法の履行確保を図ります。

#### 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組の進展度合いの診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・変更等に際し、企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等について、積極的な働きかけを行います。

次世代育成支援対策推進法  
についてはこちら →



- 子育てサポート企業に対する「くるみん」認定について、取得促進の働きかけを行います。

	令和8年1月末	前年度比
くるみん	35	+7社
くるみんプラス	1	+0社
プラチナくるみん	3	+0社

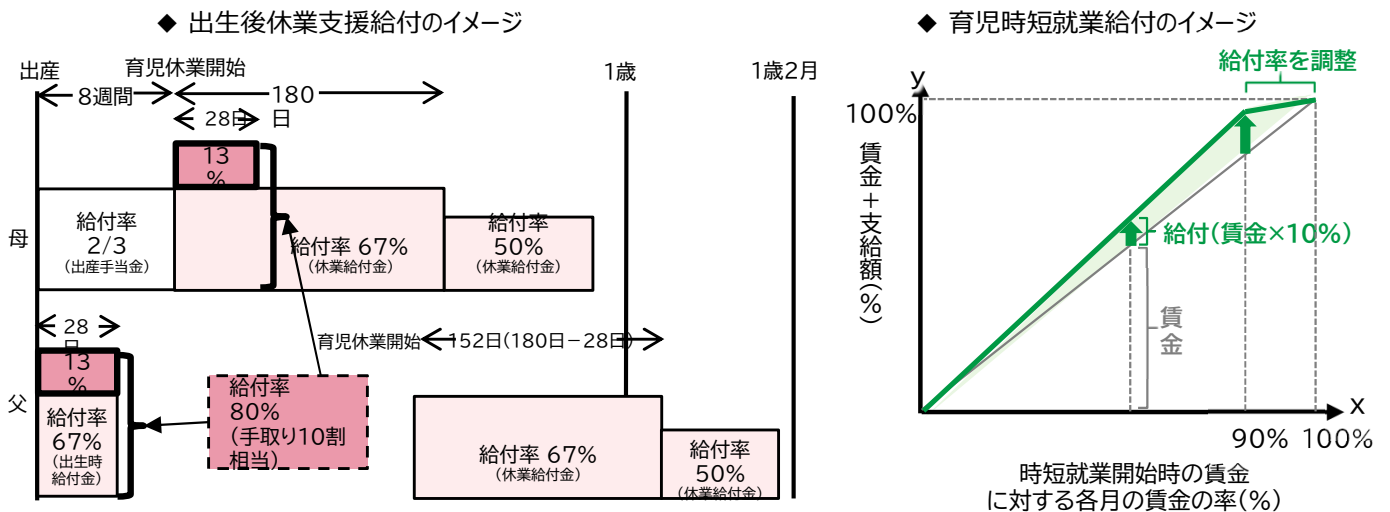


- 育児・介護休業等の期間において、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や新規雇用を行った事業主、また、育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した場合や、有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主に対し、両立支援等助成金による支援を行い、男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を図ります。

#### 【両立支援等助成金のコースの一部】

コース名	内容	支給額
育休中等業務代替支援コース	育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施	①育児休業中の手当支給 <b>最大140万円</b> （休業取得時30万円+職場復帰時110万円） ②育短勤務中の手当支給 <b>最大128万円</b> （育短勤務開始時23万円+子が3歳到達時105万円） ③育児休業中の新規雇用 <b>最大81万円</b> ※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間
柔軟な働き方選択制度等支援コース	育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援	●制度を <b>3つ</b> 導入し、対象者が制度利用 <b>20万円</b> ●制度を <b>4つ以上</b> 導入し、対象者が制度利用 <b>25万円</b> ● <b>子の看護等休暇制度有給化支援</b> 制度導入時 <b>30万円</b>

○出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用について、「共働き・共育て」を推進するため、令和7年4月に創設された、両親ともに育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために時短就業を行う場合に給付する「育児時短就業給付」について、あらゆる機会を捉えて働く方や事業主等に対して引き続き周知に取り組み、活用を図ります。



## ■ 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議（佐賀県政労使会議）

○労働施策総合推進法に基づく「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」については、県内における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、構成団体の協力を得ながら令和8年度も開催します。

<構成団体>

使用者団体	佐賀県経営者協会、佐賀県商工会議所連合会、佐賀県商工会連合会、佐賀県中小企業団体中央会
労働者団体	日本労働組合総連合会佐賀県連合会（連合佐賀）
金融機関	佐賀銀行、佐賀共栄銀行、佐賀県信用金庫協会、佐賀県信用組合協会、日本政策金融公庫佐賀支店
関係機関	高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部、佐賀県産業イノベーションセンター、佐賀県社会保険労務士会、佐賀産業保健総合支援センター、佐賀働き方改革推進支援センター
行政機関	佐賀県、九州経済産業局、佐賀労働局（オブザーバー）公正取引委員会

また、賃金引上げを主な議題として開催する「佐賀県政労使会議」については、より一層の機運の醸成を図る観点から、企業が賃上げしやすい環境整備について国や自治体を実施する生産性向上、賃上げ継続のための支援策の紹介、価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等の課題及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫します。



【第14回会議（第4回佐賀県政労使会議）の様子】

## 5 安全で健康に働くことができる環境づくり

### ■長時間労働の抑制

#### ○中小企業・小規模事業者等に対する支援

「佐賀働き方改革推進支援センター」のほか、県、中小企業庁等各省庁が設置する窓口の周知を行います。また、全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、改正労働基準法等の周知のほか相談・支援等を引き続き行います。

#### ○令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたスズメ」を通じて、必要な周知を行います。

建設業においては、引き続き、佐賀県建設工事関係者連絡会議において、発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進します。

トラック運転者については、引き続き、九州運輸局佐賀運輸支局とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について監督署からの要請等を行います。

#### ○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するための監督指導を引き続き実施します。

また、毎年11月に実施している「過労死防止等啓発月間」に合わせて、過労死ゼロへの機運の醸成を図ります。



### ■労働条件の確保・改善対策

#### ○法定労働条件の確保等

基本的労働条件の枠組み確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

#### ○特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 ア 外国人労働者

法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施します。

#### イ 自動車運転者

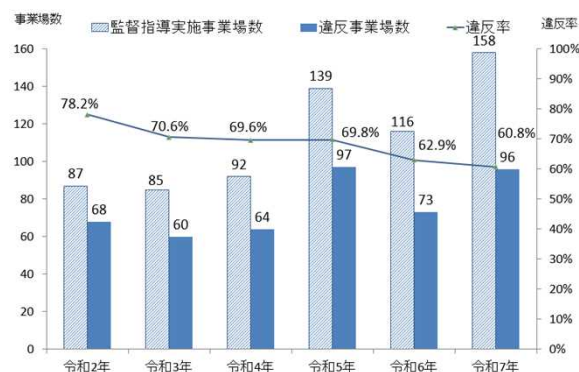
自動車運転者については、九州運輸局佐賀運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、協議の上、合同監督・監査を行います。

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

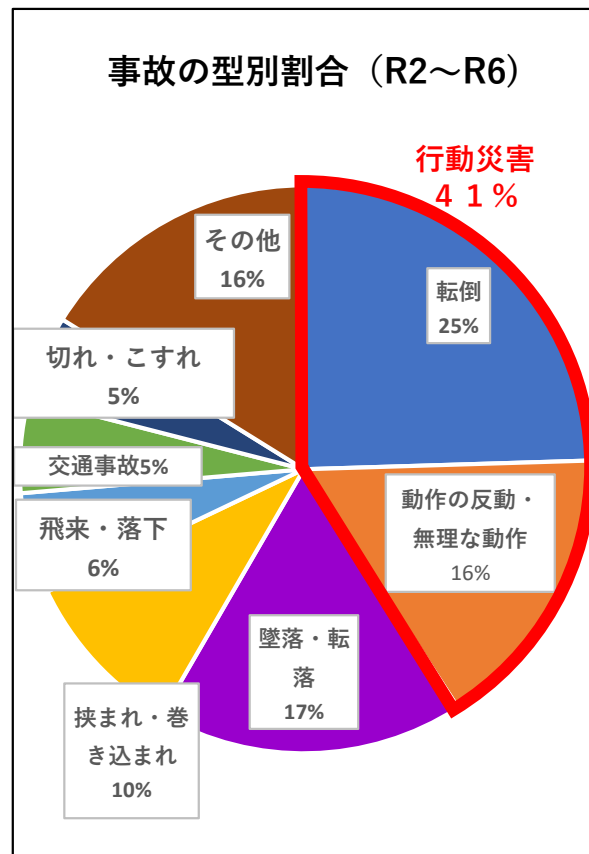
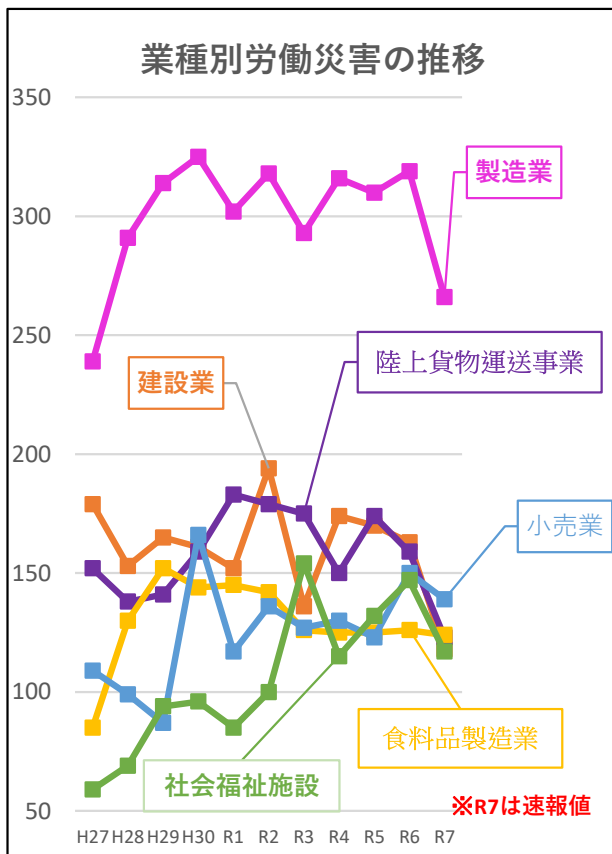
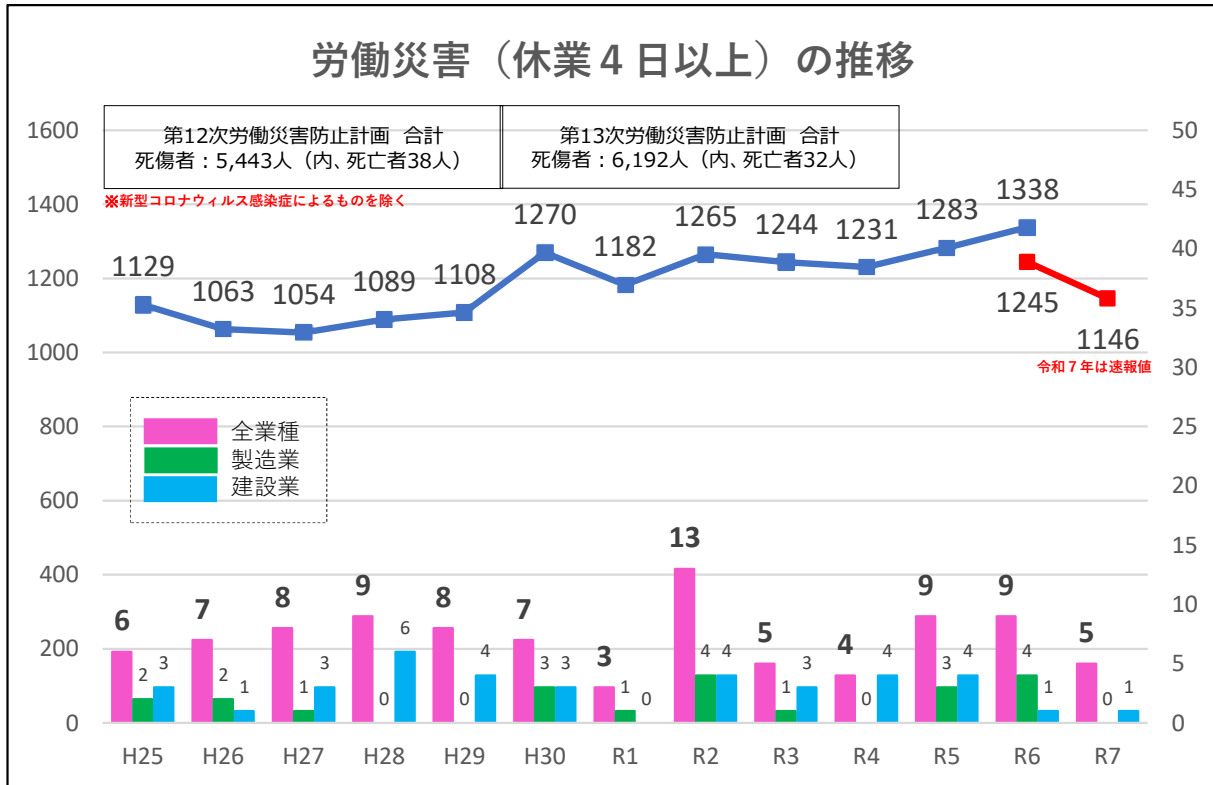
#### ○いわゆる「スポットワーク」に係る対応

使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応します。



技能実習生に係る実習実施者に対する監督指導等の状況

■ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備



■ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。

施行スケジュール（予定）		2025年 (R7)年度	2026年 (R8)年度	2027年 (R9)年度	2028年 (R10)年度	2030年 (R12)年度
個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	5月14日法律公布					
	注文者等が講ずべき措置		令和8年 4月施行			
	業務上災害の報告制度			令和9年 1月施行		
職場のメンタルヘルス対策の推進	個人事業者等自身が講ずべき措置、業種を問わない混在作業での措置			令和9年 4月施行		
	ストレスチェックの実施事業場拡大	公布の日から3年を超えない範囲において政令で定める日施行				
化学物質による健康障害防止対策等の推進	代替化学名通知		令和8年 4月施行			
	個人ばく露測定		令和8年 10月施行			
	SDS強化	公布の日から5年を超えない範囲において政令で定める日施行				
機械等による労働災害の防止の推進等	登録機関・検査業者の不正対処・欠格要件強化		令和8年 1月施行			
	設計審査及び製造時等検査の一部の民間移管					
高齢者の労働災害防止の促進等	6月11日法律公布		令和8年 4月施行			
治療と仕事の両立支援の推進	職場における治療と仕事の両立支援					

第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

(※ 1～5 は上述の改正事項)

○高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

転倒災害や腰痛を防止するため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が求められる。

エイジフレンドリー指針（※ 1）及びエイジフレンドリー補助金の周知（指導）を行います。

○個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

建設業等の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されること等。

当該措置状況の履行確保に取り組みます。（※ 2）

○労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施（※3）が求められる。このため、地域産業保健センターの利用勧奨に努めます。

また、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」についての周知を行います。

イ 治療と就業の両立支援

「治療と就業の両立支援指針」等（※4）の周知・啓発を行います。

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進します。

ウ 職場における健康づくり

協会けんぽとの包括連携協定に基づき、双方が持つ健康診断結果に関する各種データを共有・分析し、有所見率の低減に向けた取組を積極的に推進します。

○健康障害防止対策の推進

ア 化学物質対策

化学物質における営業秘密である成分の代替化学名等の通知（※5）に係る制度の適切な運用、個人ばく露測定の適切な実施について周知（指導）します。

イ 熱中症対策

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則について、改正内容の周知及び履行確保を図ります。

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行います。

■ 労災保険給付の迅速・適正な処理

○労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期することとします。

○特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。

○労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

